

DIREZIONE GENERALE

Prot.: 24935 /RU

Roma, 22 gennaio 2021

DETERMINAZIONE DIRETTORIALE

VISTI gli articoli 6, commi 2 e 3, e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTI lo Statuto e il Regolamento di amministrazione dell'Agenzia;

VISTA la delibera del Comitato di gestione n. 317 dell'11 luglio 2016, con la quale è stata fissata in 309 la dotazione organica dirigenziale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli;

VISTA la determinazione direttoriale n. 6407 dell'11 luglio 2016 con la quale la dotazione organica dei dirigenti è stata ripartita in 23 unità di prima fascia e 286 di seconda fascia;

VISTA la delibera del Comitato di gestione n. 321 del 27 ottobre 2016, con la quale sono state fissate le dotazioni organiche complessive del personale non dirigenziale dell'Agenzia pari a 12.580 unità;

VISTA la determinazione direttoriale n. 25020 del 27 ottobre 2016, con la quale la dotazione organica di 12.580 unità è stata ripartita tra le strutture centrali e le strutture territoriali dogane e monopoli, assegnando 6.990 unità alla terza area, 5.380 unità alla seconda area e 210 unità alla prima area;

VISTI il citato articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e l'articolo 35, comma 4, dello stesso decreto legislativo, che attribuiscono all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP) natura prodromica rispetto alle procedure di acquisizione di personale;

VISTA la determinazione direttoriale prot. 250987 RU del 5 agosto 2020 (versione consolidata con DD.DD. prot. 275871 RU del 7 agosto 2020), con la quale – tra l'altro - è stato determinato il potenziale limite finanziario massimo e adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022;

RAVVISATA la necessità e l'urgenza di aggiornare il PTFP 2020-2022 formalizzato da questa Amministrazione nell'agosto del 2020 a seguito delle mutate strategie di acquisizione del personale e dell'interlocuzione nel frattempo intervenuta fra l'Agenzia, il Dipartimento della Funzione pubblica e la competente struttura della Ragioneria Generale dello Stato;

VISTA la delibera n. 421 del 20 gennaio 2021, con la quale il Comitato di gestione ha approvato l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per il triennio 2020- 2022;

DIREZIONE GENERALE

RITENUTO di dover procedere all'adozione dell'aggiornamento, mediante la sua integrale sostituzione, del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 precedentemente adottato;

IL DIRETTORE GENERALE DETERMINA**ARTICOLO 1**

Il potenziale limite finanziario massimo è rideterminato - ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in euro **416.432.489,00**.

ARTICOLO 2

È adottato l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli 2020-2022 (PTFP 2020-2022), costituente parte integrante del presente provvedimento, che sostituisce quello adottato con determinazione prot. 250987 RU del 5 agosto 2020, nella sua versione consolidata.

oooooooooooooooo

La presente determinazione è trasmessa, entro 30 giorni, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – I.G.O.P., ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e secondo le modalità di cui all'articolo 60 del medesimo decreto legislativo, e verrà pubblicata sul sito dell'Agenzia a norma e ad ogni effetto di legge.

Marcello Minenna





AGENZIA

ADM

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022: AGGIORNAMENTO

Art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE.....	2
1. POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO	3
2. DOTAZIONE ORGANICA (D.O.).....	3
3. CONSISTENZA DEL PERSONALE 2020-2022	4
3.1 PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE	4
3.2 PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI.....	4
4. FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.....	5
4.1 RICOGNIZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	6
5. STRATEGIE DI ACQUISIZIONE.....	7
5.1 PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE	8
4.2 PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI.....	9
6. RISORSE FINANZIARIE PER L'ATTUAZIONE DEL PTFP 2020-2022.....	11

1. INTRODUZIONE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è il documento redatto in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed è il principale strumento con cui le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici al fine di accrescerne l'efficienza, razionalizzare il costo del lavoro entro i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica e migliorare l'utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Il combinato disposto del citato articolo 6 con l'articolo 35, comma 4, dello stesso decreto legislativo, il quale prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate ... sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*, attribuisce a tale documento il carattere di *atto presupposto* rispetto alle procedure di acquisizione di personale.

È disposto, infatti, che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'articolo 6, non possono assumere nuovo personale.

Il presente documento aggiorna e sostituisce il PTFP 2020-2022 formalizzato da questa Amministrazione nell'agosto del 2020 a seguito dell'interlocuzione nel frattempo intervenuta fra l'Agenzia, il Dipartimento della Funzione pubblica e la competente struttura della Ragioneria Generale dello Stato, in sede di presentazione della richiesta di autorizzazione delle assunzioni programmate.

La necessità di modificare la pianificazione già adottata è sorta in connessione a) all'emergenza sanitaria “Covid-19”, i cui effetti hanno imposto di intervenire sulle politiche di acquisizione di personale per far fronte alle più pressanti esigenze di verifica e controllo e b) all'avvio di un processo di riorganizzazione delle strutture centrali e periferiche dell'Agenzia.

1. POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO

A seguito delle innovazioni contenute nella “riforma Madia”, si è assistito al superamento del concetto tradizionale di dotazione organica. La stessa non va più determinata esclusivamente in termini di unità di personale, ma si sostanzia in un valore finanziario - detto “spesa potenziale massima” - che non può essere in alcun modo superato. La spesa per il personale in servizio, dunque, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente (comprese quelle previste dalle leggi speciali), dovrà essere contenuta nel limite superiore della spesa potenziale massima.

Nel rispetto di tale tetto di spesa, l’Agenzia potrà, in sede di stesura del PTFP, procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

Il potenziale limite finanziario massimo è determinato - ai sensi dell’articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in **euro 416.432.489**: la sua composizione è specificata nella tabella di cui **all’allegato 1**.

Tale limite di spesa è stato individuato tenendo anche conto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – I.G.O.P. con nota n. 209822 dell’11 settembre 2019. In particolare, esso è stato calcolato traducendo la dotazione organica “*in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche*”. A tal fine, per ciascuna area o qualifica, è stato preso in considerazione il trattamento economico fondamentale^[1] corrispondente alla posizione economica di accesso dall’esterno, così come indicata dalle norme contrattuali.

2. DOTAZIONE ORGANICA (D.O.)

La consistenza del personale dirigenziale resta fissata dal Regolamento di amministrazione in **309 unità**².

^[1] Il trattamento economico fondamentale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Agenzia, comprende lo stipendio tabellare, l’indennità di vacanza contrattuale, il rateo della tredicesima mensilità e - per le sole posizioni economiche inferiori - l’assegno perequativo.

^[2] Il numero di 309 unità risulta dall’applicazione dei vincoli percentuali - fra personale delle qualifiche funzionali e dirigenti - stabiliti dall’art. 23-quinquies, comma 1, lett. a), punto 2), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

Tale dotazione organica al 1° maggio 2019, tuttavia, risulta pari a **265 unità**, di cui 23 di livello generale e 242 di livello non generale (la dotazione organica sussistente al 1° gennaio 2018, pari a 286 unità di livello non generale, è stata infatti successivamente ridotta di 44 unità, in concomitanza con l'istituzione delle Posizioni organizzative di elevata responsabilità - POER).

L'attuale dotazione organica del personale non dirigenziale - deliberata a fine 2016⁽³⁾ - è pari a **12.580** unità, così ripartite tra aree funzionali: 6.990 unità di terza area, 5.380 di seconda area e 210 di prima. Sul piano geografico, la dotazione è stata così distribuita⁽⁴⁾: 1.510 unità sono state assegnate alle strutture centrali, 9.080 alle strutture territoriali dell'area dogane e 1.990 alle strutture territoriali dell'area monopoli.

3. CONSISTENZA DEL PERSONALE 2020-2022

3.1 PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE

La consistenza del personale di qualifica dirigenziale, ovvero il numero di dirigenti effettivi in servizio, registrata al 31 dicembre 2019 è pari a 122 unità, di cui 22 di prima fascia e 100 di seconda fascia. Si riscontra, quindi, una carenza media complessiva pari a 143 unità per i dirigenti di seconda fascia, ovvero circa il 54% della dotazione organica.

Considerando che, nell'arco del triennio 2020-2022, sono previste 20 cessazioni di personale di qualifica dirigenziale, di cui 12 sono avvenute nel 2020, 5 si determineranno nel 2021 e 3 nel 2022, a fine triennio la carenza del personale di qualifica dirigenziale, in assenza di politiche di acquisizione, si attesterebbe quasi al 62%.

3.2 PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI

La consistenza del personale appartenente alle aree funzionali registrata al 31 dicembre 2019 è pari a 9.914 unità, di cui 5.653 in terza area, 4.112 in seconda area e 149 in prima. Emerge quindi una carenza, rispetto alla dotazione organica (12.580 unità), di 2.666 unità di personale, che corrisponde a una carenza media pari al 21%.

⁽³⁾ Delibera del Comitato di gestione n. 321 del 27 ottobre 2016.

⁽⁴⁾ Determinazione del Direttore dell'Agenzia prot. 25020/RI del 27 ottobre 2016.

Nell'arco del triennio di riferimento sono poi stimate circa 2000 **cessazioni** di unità appartenenti alle aree funzionali - 841 nel 2020^[5], 644 nel 2021 e 508 nel 2022.

Le stime per gli anni 2021 e 2022 tengono conto delle eventuali cessazioni per dimissioni e delle non poche variabili dipendenti, direttamente o indirettamente, dal quadro della legislazione pensionistica.

A fine triennio la carenza del personale di qualifica non dirigenziale, in assenza di politiche di acquisizione, si attesterebbe al 37% rispetto al totale della dotazione organica.

Il presente Piano definisce, pertanto, il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra nello specifico gli interventi e le iniziative che l'Agenzia intende porre in essere al fine di assicurare l'efficiente ed efficace funzionamento delle strutture organizzative e l'ottimale realizzazione dei compiti istituzionali assegnati, anche con riferimento agli obiettivi previsti nei programmi di indirizzo politico.

4. FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

Nel triennio 2020 – 2022, ai fini del perseguimento degli obiettivi di politica fiscale assegnati dall'Organo politico, l'Agenzia è chiamata ad assicurare il suo contributo secondo le aree di intervento dello sviluppo della *customs e fiscal compliance*, dello sviluppo delle tecnologie digitali, del rafforzamento dell'intelligence e degli strumenti di contrasto al contrabbando e alle frodi nei vari ambiti di competenza.

Non vanno inoltre trascurate le situazioni di fatto e gli interventi normativi che negli ultimi mesi hanno determinato l'incremento delle competenze dell'Agenzia. Vedasi ad esempio i poteri che, in materia di Energia, Alcoli e Tabacchi, sono stati conferiti ad ADM nell'ultima legge di bilancio, le conseguenze derivanti dalla Brexit, gli intervenuti epocali fenomeni economici quali la «guerra dei dazi», la «nuova via della seta», la «centralizzazione delle rotte marittime nel Mar Mediterraneo» che hanno comportato un'ulteriore accelerazione nell'operatività dell'Agenzia, i controlli effettuati nel settore pubblico del Gioco legale ed illegale attraverso l'attribuzione delle qualifica di polizia giudiziaria ex articolo 31 del D.L. 23 dell'8 aprile 2020 a tutti i dipendenti provenienti dall'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato.

In virtù di tutto ciò, l'Amministrazione dovrà assicurare un'efficace cooperazione con le altre Autorità nazionali ed europee preposte alla protezione dei confini esterni dell'UE.

^[5] Dato consolidato all'8 gennaio 2021.

Sul piano strettamente interno, proseguirà il processo di riorganizzazione, l'analisi e la semplificazione di processi e procedure, al fine di potenziare l'efficacia dell'azione amministrativa e garantire l'approdo a un modello organizzativo rispondente alle esigenze di un'Amministrazione moderna.

4.1 RICOGNIZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Nel mese di settembre 2019, a seguito delle modifiche organizzative attuate e in corso, si è reso necessario effettuare una nuova ricognizione del fabbisogno di personale da parte delle strutture dell'Agenzia. In applicazione del combinato disposto dell'articolo 16, comma 1, lett. *a-bis*) e dell'articolo 17, comma 1, lett. *d-bis*) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le strutture territoriali e centrali hanno formulato una proposta - *bottom-up* - di fabbisogno di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali.

La rilevazione del fabbisogno persegue l'obiettivo di individuare la consistenza numerica e le competenze professionali necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Agenzia.

Tale ricognizione ha evidenziato che, per un funzionamento ottimale, l'Agenzia dovrebbe contare su non meno di 13.100 unità, di cui circa il 58% appartenente alla terza area e oltre il 41% alla seconda area.

Si tratta quindi di un fabbisogno pari a oltre 500 persone in più rispetto alla dotazione organica vigente e di oltre 3.000 unità aggiuntive rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2019 (9.789 unità)^[6].

	Fabbisogno 2019	Dotazione organica	differenza
3^ AREA	7.655	6.990	665
2^ AREA	5.446	5.380	66
1^ AREA	5	210	- 205
TOTALE	13.106	12.580	526

^[6] Il personale in servizio è ottenuto sottraendo dal personale complessivamente presente nell'organico dell'Agenzia - 9914 unità, come sopra riferito - 125 unità corrispondenti ai dipendenti comandati/distaccati OUT o in fuori ruolo.

In particolare, è emersa la necessità di incrementare il personale appartenente alla terza area (+665 unità) e di contrarre sensibilmente il personale inserito nella prima area (205 unità).

Il fabbisogno da ultimo rilevato indica che il personale inquadrato nella terza area dovrebbe, in particolare, essere costituito da un maggior numero di risorse in possesso di elevate competenze specialistiche in materia doganale e nelle discipline statistico-matematiche e, sul piano quantitativo, rappresentare - come già detto - quasi il 60 % dei dipendenti delle aree funzionali.

	Composizione % del fabbisogno 2019	Composizione % della dotazione organica
3^ AREA	58,41%	55,56%
2^ AREA	41,55%	42,77%
1^ AREA	0,04%	1,67%
TOTALE	100%	100%

5. STRATEGIE DI ACQUISIZIONE

L'Agenzia sconta tuttora le stringenti limitazioni a più riprese disposte nel settore delle assunzioni: le norme di contenimento del *turn over* hanno, infatti, comportato una costante e significativa contrazione del personale in servizio, nonostante il ricorso all'istituto della mobilità, utilizzato sia in adempimento di obblighi normativi, sia come scelta strategica.

Al contempo, questa Amministrazione ha attivato alcune procedure concorsuali, curando costantemente, anche tramite istituti di mobilità interna, la distribuzione territoriale del personale in servizio e di prima assegnazione, mirando alla tendenziale equiparazione geografica del tasso di copertura, calcolato come rapporto tra unità in servizio e dotazione organica.

L'abolizione dei limiti imposti dalla disciplina del *turn over* e l'ingente numero di cessazioni previste per il triennio in corso inducono ora a incrementare le acquisizioni di personale dall'esterno (reclutamento e mobilità) e ad assicurare l'equa distribuzione delle risorse umane sul territorio (interpelli specifici per singoli uffici, procedure di mobilità nazionale, distacchi temporanei).

Tali indispensabili iniziative saranno declinate nei modi che di seguito si espongono.

5.1 PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE

Nel 2020 si è registrato l'ingresso di **13 dirigenti** di seconda fascia, di cui 12 vincitori del corso-concorso indetto dalla S.N.A. a settembre 2018, ai sensi dell'art. 1, comma 216, della legge 28 dicembre 2015, n. 208; un dirigente è, invece, stato acquisito in applicazione di apposita convenzione stipulata con il Ministero delle politiche agricole e forestali per l'attingimento a graduatoria di concorso indetto da quest'ultimo Dicastero.

Sempre nel corso del 2020 sono stati attribuiti incarichi a **18 nuovi dirigenti** di seconda fascia. Di tali incarichi, 3 - pienamente rientranti nei vincoli percentuali di legge – sono stati conferiti a personale dirigenziale di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 19, co. 5-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e i restanti 15 ai sensi, invece, dell'art. 19, comma 6, del medesimo decreto legislativo (13 di tali unità rientrano nel limite dell'8% delle posizioni dirigenziali di seconda fascia stabilito dalla legge, mentre per 2 unità si è attinto alle facoltà assunzionali dell'Agenzia, avvalendosi della deroga ai limiti percentuali stabilita a favore delle Agenzie fiscali dall'art. 6, comma 21- *sexies*, del decreto-legge n. 78 del 2010^[7]).

Nel corso del 2021 l'Agenzia indirà, per il tramite del Dipartimento della funzione pubblica, una procedura concorsuale per la selezione di 40 dirigenti di seconda fascia, la cui conclusione è ragionevolmente ipotizzabile per il 2023.

Nelle more della definizione del concorso appena menzionato, l'Agenzia ha esigenza di colmare o quantomeno ridurre sensibilmente le proprie carenze di organico, che nel tempo sono state aggravate anche dall'annullamento del concorso a complessivi 69 posti di dirigente di seconda fascia e che, in molti casi, presentano le caratteristiche dell'urgenza.

Nel corso del 2021, pertanto, al fine di permettere il raggiungimento degli obiettivi di gettito fronteggiando efficacemente le criticità organizzative derivanti dal descritto quadro delle risorse umane disponibili, è intendimento dell'Agenzia fare ricorso alle facoltà riconosciute dalle disposizioni di cui ai citati commi 5-*bis* e 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

^[7] L'art. 6, comma 21- *sexies*, del D.L. n. 78/2010 consente alle Agenzie fiscali di conferire incarichi, ai sensi del citato art. 19, comma 6, tenendo conto delle proprie peculiarità e della necessità di garantire gli obiettivi di gettito fissati annualmente, e stabilisce che il conferimento di incarichi eventualmente eccedenti la percentuale dell'8% è disposto nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato. Tale disposizione, in quanto norma speciale riservata a ADE e ADM, risulta assorbente di quella recata dall'art.1, comma 6, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito in L. 28 febbraio 2020, n. 8, che reca "la percentuale di cui al comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può essere elevata dall'8 per cento al 10 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione...".

A tale riguardo, rileva il fatto che le autorizzazioni all'assunzione di cui l'Agenzia attualmente dispone consentirebbero sotto l'aspetto economico-finanziario il conferimento di un numero massimo di 79 incarichi dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 comma 6, mentre le ulteriori carenze che si registreranno nel 2021-2022 potrebbero essere temporaneamente colmate mediante incarichi conferiti ai sensi del comma 5-*bis* del medesimo articolo 19.

Fermi restando i vincoli di finanza pubblica, l'opportunità di procedere di volta in volta al conferimento di detti incarichi sarà valutata attentamente ed in linea con le esigenze organizzative dell'Agenzia. Resta quindi inteso che i rapporti numerici indicati in merito alle facoltà assunzionali ex articolo 19 comma 6 del D.Lgs. 165/01 sono esplicitati esclusivamente per identificare il valore finanziario massimo derivato.

Infatti, il ricorso alle leve assunzionali da ultimo descritte sarà opportunamente limitato a quelle situazioni di criticità organizzativa - peraltro di per sé numerose - la cui urgenza collide con le tempistiche medie proprie delle ordinarie procedure acquisitive e, in ogni caso, sarà contenuto entro i limiti massimi sopra indicati.

L'attuazione del descritto programma consentirà di concludere il triennio 2020 – 2022 con un *deficit* di 45 dirigenti di seconda fascia, che potrà essere colmato, oltre che con l'assunzione dei vincitori del concorso di cui sopra, anche attingendo - dalla relativa graduatoria - idonei in numero pari a quello delle carenze residue.

4.2 PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI

Nel 2020 sono stati assunti **5 funzionari doganali**, terza area F1, destinati a strutture ubicate nella Provincia autonoma di Bolzano (bando concorsuale pubblicato a novembre 2018).

Si sono poi concluse le procedure di progressione verticale per il passaggio dalla prima alla **seconda area per 121 unità** elevabili a 151 (bando pubblicato a giugno 2019), con l'assunzione di 81 vincitori della procedura.⁸

Sempre nel 2020 sono state indette procedure concorsuali per la selezione di 766 figure professionali di III area - fascia retributiva F1 e per 460 figure professionali di II area - fascia retributiva F3, mentre sono stati revocati i bandi relativi ai concorsi già indetti per la selezione di 50 chimici e 40 analisti esperti di analisi matematiche.

⁸ Dato consolidato al 31 dicembre 2020.

Gli ingressi dei vincitori delle indette procedure concorsuali nei ruoli dell’Agenzia avverranno presumibilmente nel 2021 e nel 2022.

Nel corso del 2022, si potrà dare luogo anche allo scorrimento delle graduatorie di detti concorsi, per procedere all’assunzione di ulteriori 654 figure professionali di terza area, fascia retributiva F1, e di 740 figure professionali di seconda area fascia retributiva F3.

Pertanto, all’esito dei conteggi analitici presentati sarà possibile, come valore quantitativo massimo, procedere eventualmente all’assunzione di un numero di figure professionali di III area - fascia retributiva F1 e II area - fascia retributiva F3 rispettivamente pari a 1420 e 1200.

Le risorse eccedenti, relative alle stime del budget 2022, saranno impiegate dall’Agenzia negli anni successivi per l’acquisizione di ulteriore personale risultato idoneo al termine delle stesse procedure concorsuali.

Nel corso del 2021, l’Agenzia condurrà a definizione le seguenti procedure:

- concorso per l’assunzione di 40 funzionari doganali, terza area F1, e di 20 assistenti doganali, seconda area F3, da destinare a strutture ubicate nelle zone portuali e aeroportuali di Genova⁽⁹⁾(bandi pubblicati, rispettivamente, nel luglio e nell’agosto 2019).
- concorso per 15 funzionari di III area – F1 per la provincia di Bolzano.

Nello stesso anno si prevede di concludere le procedure di progressione verticale per il passaggio dalla seconda alla terza area, indette con determinazione n. 158536 del 22 ottobre 2019, per **180 unità**.

Proseguirà anche l’acquisizione di personale tramite mobilità, nei limiti delle carenze di organico verificatesi e nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica con eventuali nuove procedure.

Nel complesso, le predette procedure di comando, potranno apportare un incremento di circa **150 unità** di personale di terza area e di circa **150 unità** di personale di seconda area entro il secondo semestre del 2021.

Oltre alle posizioni di comando sopra specificate, questa Agenzia è disponibile a definire l’acquisizione di ulteriori 8 unità nell’ambito della ricollocazione del personale dell’Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana (decreto legislativo 28 settembre 2012, n. 178) e di 12 unità di quella delle Camere di Commercio (art.3, co. 6, D. Lgs. 25 novembre 2016, n. 219).

⁽⁹⁾ Decreto-legge n. 109/2018, convertito con modificazioni con legge n. 130/2018.

Le acquisizioni di cui sopra consentiranno la piena copertura della carenza di organico rilevabile nel personale di III area.

6. RISORSE FINANZIARIE PER L'ATTUAZIONE DEL PTFP 2020-2022

Nelle tabelle di seguito riportate sono indicate le risorse finanziarie relative alle acquisizioni che l'Agenzia intende effettuare.

DIRIGENTI

ANNUALITÀ PTFP 2020-2021-2022*	UNITÀ DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)	NOTE
2020	12	VII Corso-concorso SNA per dirigenti di seconda fascia	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
2020	1	Convenzione con il Ministero delle Politiche agricole e forestali per l'assunzione di un dirigente dalla graduatoria del concorso pubblico, per esami, a 4 posti di dirigente di seconda fascia.	3 unità - Budget 2018 Cessazioni 2017 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione	
2020	2	conferimento incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, c 6 nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato	3 unità - Budget 2018 Cessazioni 2017 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione	
2020	3	conferimento incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, c 5 bis nei limiti di legge		
2020	13	conferimento incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, c 6 nei limiti di legge	Risorse dell'Agenzia	Rientrando nel limite dell'8% non necessitano di autorizzazione
2021	79	conferimento incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, c 6 nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato	Budget 2011 Cessazioni 2010 autorizzato con DPCM 7 luglio 2011 come risultante dopo rimodulazione (34 unità di dirigente) Budget 2012 Cessazioni 2011 autorizzato con DPCM 29 luglio 2014 (ulteriori 34 unità di dirigente) Budget 2017 Cessazioni 2016 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018	le autorizzazioni erano state concesse per l'assunzione dei vincitori del concorso a P.A. Bolzano - già assunto) annullato con determinazione prot. n. 322809/RU del 21 settembre 2020 autorizzazione all'assunzione di 12 dirigenti idonei del concorso a 69 posti di dirigente. Utilizzo solo per 11 unità

ANNUALITÀ PTPF 2020 - 2021-2022*	UNITÀ DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)	NOTE
2021	40	indizione di procedura concorsuale per 40 dirigenti di seconda fascia (con ingresso dei vincitori previsto nel 2023)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019.	13 unità concorso non espletato
			Budget 2017 Cessazioni 2016 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018	autorizzazione all'assunzione di 12 dirigenti idonei del concorso a 69 posti di dirigente. Utilizzo solo per 1 unità
			Budget anno 2020 (cessazioni anno 2019) e budget 2021 (cessazioni anno 2020).	DPCM da richiedere per le restanti unità di personale
2022	8	conferimento incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, c. 6 nei limiti di legge	Risorse dell'Agenzia	Trattandosi di rinnovi di incarichi già rientranti nell'8 %, non necessitano di autorizzazione

* Anno presunto di ingresso in Agenzia / avvio della procedura per l'assunzione.

AREE FUNZIONALI

ANNUALITÀ PTPF 2020 - 2021-2022*	UNITÀ DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)	NOTE
2020	5	Concorso a 20 funzionari doganali (III-F1) provincia autonoma di Bolzanodoganali	Budget 2017 Cessazioni 2016 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018	
2020	(121 elevabili a 151) - vincitori 81	Progressione verticale passaggio da I a II area funzionale (D.lgs. 75/2017)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019; Risorse di cui alle legge 244/2007	L'ammontare delle risorse finanziarie fa riferimento alle unità per le quali, al momento, si dispone delle relative autorizzazioni ad assumere (42 unità); l'assunzione delle rimanenti unità sarà autorizzata con le residue risorse di cui alla legge n. 244/2007.
2021	766 di cui: - 75 funzionari amministrativi - 50 funzionari per settore giuridico/legale - 70 funzionari per relazioni internazionali - 70 funzionari per analisi quantitative - 25 chimici biologi - 80 funzionari per settore economico finanziario - 86 funzionari informatici - 147 ingegneri - 13 ingegneri-architetti - 150 chimici	Vincitori del concorso a 766 unità di III area-F1	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019. Budget 2018 Cessazioni 2017 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione.	L'ammontare delle risorse finanziarie fa riferimento alle unità per le quali, al momento, si dispone delle relative autorizzazioni ad assumere (430 unità); L'assunzione delle rimanenti unità sarà autorizzata con il prossimo DPCM, a valere sulle cessazioni 2019.
2021	40	Vincitori del concorso a 40 funzionari di III area-F1 ex DL 109/2018 (Genova)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
2021	15	Concorso a 15 funzionari di III area-F1 per provincia autonoma di Bolzano	Budget 2017 Cessazioni 2016 autorizzato con DPCM 24 aprile 2018	L'agenzia era stata autorizzata a ridurre 20 funzionari ma con il concorso appositamente bandito e concluso sono state acquisite solamente 5 unità, pertanto la Direzione Interprovinciale è in prodito di indire una nuova procedura concorsuale per 15 unità.

ANNUALITÀ PTPF 2020 - 2021-2022*	UNITÀ DA ACQUISIRE	PROCEDURE AUTORIZZATE	RISORSE FINANZIARIE (ESTREMI NORMATIVI)	NOTE
2021	210 di cui: - 30 amministrativi ragionieri - 20 amministrativi traduttori - 40 geometri - 30 assistenti chimici - 50 periti industriali - 20 periti informatici - 15 meccanici - 5 addetti ai servizi di mensa	Vinitori del concorso a 460 unità di II area-F3	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019; Budget 2018 Cessazioni 2017 e budget 2017 cessazioni 2016 autorizzati con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione; Budget 2014 Cessazioni 2013 e budget 2013 cessazioni 2012 autorizzati con DPCM 4 aprile 2017 come risultante dopo rimodulazione.	L'ammontare delle risorse finanziarie fa riferimento alle unità per le quali, al momento, si dispone delle relative autorizzazioni ad assumere (297 unità)
2021	20	Vinitori del concorso a 20 assistenti di II area-F3 ex DL 109/2018 (Genova)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	
2021	180	Progressione verticale passaggio da II a III area funzionale per 128 posti elevabili** (D.lgs. 75/2017)	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019	L'ammontare delle risorse finanziarie fa riferimento alle unità per le quali, al momento, si dispone delle relative autorizzazioni ad assumere (108 unità); L'assunzione delle rimanenti unità sarà autorizzata con il prossimo DPCM .
2022	250 assistenti amministrativi	Vinitori del concorso a 460 unità di II area-F3	Budget 2019 Cessazioni 2018 autorizzato con DPCM 20 agosto 2019; Budget 2018 Cessazioni 2017 e budget 2017 cessazioni 2016 autorizzati con DPCM 24 aprile 2018 come risultante dopo rimodulazione; Budget 2014 Cessazioni 2013 e budget 2013 cessazioni 2012 autorizzati con DPCM 4 aprile 2017 come risultante dopo rimodulazione.	Quota residuale dopo assunzione dei 210 vincitori più quota unità da autorizzare con il prossimo DPCM, a valere sulle risorse 2019
2022	740	Idonei del concorso a 460 unità di II area-F3		Le unità sono desumibili dai Budget 2020, 2021 e 2022 (stimato).
2022	654	Idonei del concorso a 766 unità di III area-F1	Budget 2020 Cessazioni 2019 e Budget 2021 Cessazioni 2020 e (stima) budget 2022 cessazioni 2021	Le unità sono desumibili dai Budget 2021 e 2022 (stimato).

* Anno presunto di ingresso in Agenzia.

** L'elevazione del numero di progressioni verticali è individuata in 180 unità.

Nelle tabelle di cui agli allegati 2) e 3) sono state riepilogate le entrate e le uscite previste per il triennio 2020-2022; all'allegato 4) si dà conto del rispetto del potenziale limite finanziario massimo.

Determinazione del potenziale limite finanziario massimo				
Qualifica	D.O. ADM	Costo pro-capite (stipendio tabellare + IVC + Assegno perequativo) (*)	Costo pro-capite delle posizioni economiche di accesso dall'esterno (**)	Costo della D.O. ADM
	A	B	C	D= (A*C)
I Fascia	23	€ 80.672,94	€ 80.673	€ 1.855.479
II Fascia	242	€ 63.070,26	€ 63.070	€ 15.262.940
Totale Dirigenti	265			€ 17.118.419
III F6	80	€ 46.003,06		
III F5	780	€ 42.948,04		
III F4	1.150	€ 40.335,16		
III F3	1.200	€ 36.728,27		
III F2	580	€ 34.833,70		
III F1	3.200	€ 33.651,69		
totale III Area	6.990		€ 33.652	€ 235.227.480
II F6	170	€ 34.855,57		
II F5	590	€ 33.782,47		
II F4	1.415	€ 33.019,86		
II F3	1.300	€ 31.116,79		
II F2	1.090	€ 29.237,30		
II F1	815	€ 27.822,18		
totale II Area	5.380		€ 29.469	€ 158.543.220
I F2	160	€ 27.316,53		
I F1	50	€ 26.397,05		
totale I Area	210		€ 26.397	€ 5.543.370
Totale Aree	12.580			€ 399.314.070
Potenziale limite finanziario massimo				€ 416.432.489

(*) Gli importi sono comprensivi del rateo della 13a mensilità e indicati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Agenzia.

(**) Per la seconda area è stato considerato il trattamento economico risultante dalla media del medesimo trattamento previsto per le posizioni economiche di accesso dall'esterno (II-F1 e II-F3).

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 - PERSONALE DIRIGENTE																		
Qualifica	Posizioni dirigenziali	Personale al 31.12.2019	CARENZE fine 2019	USCITE 2020	ENTRATE 2020		Personale al 31.12.2020	CARENZE fine 2020	USCITE 2021	ENTRATE 2021		Personale al 31.12.2021	CARENZE fine 2021	USCITE 2022 (3)	ENTRATE 2022		Personale al 31.12.2022	CARENZE fine 2022
					Assunzioni	Mobilità art. 19 c. 5 bis, art. 19 c. 6 o incarichi di I fascia a dirigenti di II fascia				Assunzioni	Mobilità art. 19 c. 5 bis, art. 19 c. 6 o incarichi di I fascia a dirigenti di II fascia				Assunzioni (3)	Mobilità art. 19 c. 5 bis, art. 19 c. 6 o incarichi di I fascia a dirigenti di II fascia		
DIRIGENTI I Fascia (1)	23	22	1	4		0	18	5	2		1	17	6			1	18	5
DIRIGENTI II Fascia (2)	242	100	142	8	13	18	123	119	3	0	79	199	43	11	8	1	197	45
DIRIGENTI	265	122	143	12	13	18	141	124	5	-	80	216	49	11	8	2	215	50

(1) Escluso il Direttore dell'Agenzia, sono invece compresi i dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6 (2 unità) e comma 5-bis (1 unità).

(2) Sono esclusi i 9 dirigenti di seconda fascia con incarico di prima fascia (inclusi tra quelli di I fascia), sono invece compresi i 5 dirigenti in posizione di comando presso altra amministrazione o fuori ruolo e i dirigenti con incarico conferito ai sensi dell'art. 19 comma 6 (7 unità) e comma 5-bis (3 unità).

(3) 8 delle 11 cessazioni si riferiscono ai dirigenti incaricati ex art. 19, co. 6, D. Lgs. n. 165/2001 con contratto in scadenza nel 2022 che si ipotizza di rinnovare nello stesso anno

* ai fini del calcolo del budget assunzionale anno 2021 le cessazioni computabili per il personale dirigenziale sono 11

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 - AREE FUNZIONALI

ANNO		2019		2020				2021				2022										
Area	Dotazione organica (D.O.) (1)	Personale al 31.12.2019 (2)	CARENZE fine 2019 rispetto alla D.O.	USCITE 2020*	ENTRATE		PROGRESSIONI		Personale al 31.12.2020	CARENZE fine 2020 rispetto alla D.O.	USCITE 2021	ENTRATE		PROGRESSIONI		Personale al 31.12.2021	CARENZE fine 2021 rispetto alla D.O.	USCITE 2022	ENTRATE		Personale al 31.12.2022	CARENZE fine 2022 rispetto alla D.O.
					Nuove assunzioni	Mobilità/comandi	Entrate	Uscite				Nuove assunzioni	Mobilità/comandi	Entrate	Uscite				Nuove assunzioni	Mobilità/comandi		
TERZA AREA	6.990	5.653	1.337	355	5	400			5.703	1.287	299	821	162	180		6.567	423	231	654		6.990	-
SECONDA AREA	5.380	4.112	1.268	473	12	460	81		4.192	1.188	341	230	158		180	4.059	1.321	274	990		4.775	605
PRIMA AREA	210	149	61	13				81	55	155	4	-	-			51	159	3			48	162
TOTALE AREE	12.580	9.914	2.666	841	17	860	81	81	9.950	2.630	644	1.051	320	180	180	10.677	1.903	508	1.644	-	11.813	767

(1) Delibera del Comitato di gestione n. 321 del 27 ottobre 2016. Det. Dir. n. 25020/RI del 27.10.2016.

(2) Il dato comprende il personale dell'Agenzia sia in servizio che comandato/distaccato OUT o in fuori ruolo (125 al 31 dicembre 2019), nonché il personale proveniente da altre amministrazioni in posizione di comando presso l'Agenzia (116 al 31 dicembre 2019).

* ai fini del calcolo del budget assunzionale anno 2021 le cessazioni computabili per il personale non dirigenziale sono 769

DIMOSTRAZIONE DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022

		2020		2021		2022	
DIRIGENTI	Costo pro-capite delle posizioni economiche (*)	Stima dei presenti al 31.12.2020 da PTFP 2020/2022	Totale costo medio lordo	Stima dei presenti al 31.12.2021 da PTFP 2020/2022	Totale costo medio lordo	Stima dei presenti al 31.12.2022 da PTFP 2020/2022	Totale costo medio lordo
	A	B	A*B	C	A*C	D	A*D
DIRIGENTI 1 ^a fascia	€ 80.673	18	€ 1.452.114	17	€ 1.371.441	18	€ 1.452.114
DIRIGENTI 2 ^a fascia	€ 63.070	123	€ 7.757.610	199	€ 12.550.930	197	€ 12.424.790
TOTALE DIRIGENTI		141	€ 9.209.724	216	€ 13.922.371	215	€ 13.876.904
TERZA AREA	€ 33.652	5.703	€ 191.917.356	6.567	€ 220.992.684	6.990	€ 235.227.480
SECONDA AREA	€ 29.469	4.192	€ 123.534.048	4.059	€ 119.614.671	4.775	€ 140.714.475
PRIMA AREA	€ 26.397	55	€ 1.451.835	51	€ 1.346.247	48	€ 1.267.056
TOTALE AREE FUNZIONALI		9.950	€ 316.903.239	10.677	€ 341.953.602	11.813	€ 377.209.011
COSTO TOTALE ADM			€ 326.112.963		€ 355.875.973		€ 391.085.915

POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO € **416.432.489**

(*) Per la seconda area è stato considerato il trattamento economico risultante dalla media del medesimo trattamento previsto per le posizioni economiche di accesso dall'esterno (II-F1 e II-F3).